

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TEAMWORK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (DIY)

¹Pandi, ²Eko Prasojo

¹Program Studi Manajemen, ² Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

pandiminions712@gmail.com, ekoprasojo60@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, teamwork dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial (DIY). Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan jumlah 50 responden yang merupakan pegawai yang bekerja pada dinas sosial (DIY). Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dan uji koefisien detreminasi (R^2). Sedangkan uji hipotesis yang digunakan adalah signifikansi parsial (uji t) dan signifikansi (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan transformasional sebesar 0,753 lebih besar ($>$) dari 0,05, yang artinya secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial (DIY). 2) teamwork sebesar 0,239 lebih besar ($>$) dari 0,05, yang artinya secara parsial tidak berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Sosial (DIY). 3) disiplin kerja sebesar 0,001 lebih kecil ($<$) dari 0,05, yang artinya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial (DIY). 4) kepemimpinan transformasional, teamwork dan disiplin kerja sebesar 0,001 lebih kecil ($<$) dari 0,05, yang artinya secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial (DIY).

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership, teamwork and work discipline on employee performance in the social service (DIY). The data collection technique in this study uses saturated sampling (census) with a total of 50 respondents who are employees working in the social service (DIY). The analytical test tool used in this research is multiple linear regression test and determination coefficient test (R^2). While the hypothesis test used is partial significance (t test) and significance (f test). The results showed that: 1) transformational leadership of 0.753 is greater ($>$) than 0.05, which means that partially it has no significant effect on employee performance in the DIY Social Service. 2) teamwork of 0.239 is greater ($>$) than 0.05, which means that partially it has no significant effect on employee performance in the Social Service (DIY). 3) work discipline of 0.001 is smaller ($<$) than 0.05, which means that partially it has a significant effect on employee performance at the Social Service (DIY). 4) transformational leadership, teamwork and work discipline are 0.001 smaller ($<$) than 0.05, which means that simultaneously together they have a significant effect on employee performance at the Social Service (DIY).

Keywords: *Transformational Leadership, Teamwork, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di dinas sosial daerah istimewa yogyakarta (DIY), yang berfokus pada pelayanan sosial kepada masyarakat, pengelolaan kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri. Dinas sosial daerah istimewa yogyakarta (DIY) adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas penting dalam melaksanakan kebijakan di bidang kesejahteraan sosial. Dinas sosial ini bertanggung jawab untuk merancang, melaksanakan, serta mengawasi berbagai program dan layanan sosial yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat di provinsi DIY. Dengan visi mewujudkan masyarakat DIY yang sejahtera dan mandiri, Dinas Sosial DIY memiliki misi untuk meningkatkan kesejahteraan sosial melalui berbagai inovasi dan kolaborasi lintas sektor.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks dinas sosial merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta memenuhi kebutuhan masyarakat. Manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Noor Arifin, 2023:5).

Pekerjaan yang menunjukkan bahwa pegawai berusaha sekuat tenaga untuk memenuhi tanggung jawabnya disebut kinerja pegawai (Iman Syahputri Laia, 2025). Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut (Budiyanto & Mochklas, 2020:9).

Di dinas sosial DIY, penerapan kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan layanan sosial kepada masyarakat. Kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, serta memperlibatkan bawahan dalam setiap aktivitas, serta sikap karismatik sebagai pendekatan antara pemimpin dan pengikut (Mendrofa, dkk, 2024).

Kerjasama yang baik antar anggota tim dapat menciptakan sinergi yang menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas dibandingkan jika setiap individu bekerja secara terpisah. Dinas sosial DIY, yang memiliki berbagai program sosial dan pelayanan kepada masyarakat, memerlukan kerja sama tim yang solid agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Menurut Buchholz, (2020) Teamwork (kerjasama tim) adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang insentif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif, dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan perusahaan (Febrianti et al., 2024).

Disiplin kerja menjadi tantangan lain yang signifikan, meskipun dinas sosial DIY memiliki peraturan kerja yang jelas, tidak semua pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Beberapa pegawai sering terlambat dalam menyelesaikan tugas atau kurang mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wardianti (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar (Eius Lestari & Febrian, 2024).

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Firman dkk, (2020) kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional, kepemimpinan adalah gaya atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan transformasional mengubah suatu hal menjadi bentuk lain, jadi kepemimpinan transformasional adalah merubah pengikut yang dipimpin kearah pengembangan organisasi (Sulisyani Aji et al., 2022:15).

Menurut Azmy & Ahmad (2021:57) Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut.

Teamwork

Teamwork atau kerja tim, adalah kemampuan untuk bekerja secara kolaborasi dengan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, setiap anggota tim saling berkontribusi dengan cara yang terkoordinasi dan saling mendukung untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi. Menurut Chaplin (2009) *teamwork* merupakan kelompok sekumpulan individu-individu yang saling mengadakan interaksi dan saling mempengaruhi satu sama lain (Suhastini, 2022:14).

Menurut Sinambela, (2017) *teamwork* adalah sekumpulan pegawai, yang dikoordinasikan oleh ketua tim atau seorang manajer, yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi, dan inspirasi agar apapun tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik (Devi et al., 2024).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu konsep yang mencakup sikap, tingkah laku, dan perbuatan individu dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan merupakan patuhnya seseorang terhadap semua peraturan serta norma sosial yang ditetapkan oleh perusahaan. Akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jika kedisiplinan karyawan tidak diterapkan (Ummah, 2023:20).

Menurut Farida et al, (2015) disiplin kerja merupakan perilaku yang menunjukkan ketataan, penghargaan, dan kesediaan untuk mematuhi semua aturan, baik yang secara eksplisit tertera maupun yang bersifat implisit, serta siap untuk menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Iffah Nurtaria Rohmah & Uju Suji'ah, 2024).

Kinerja Pegawai

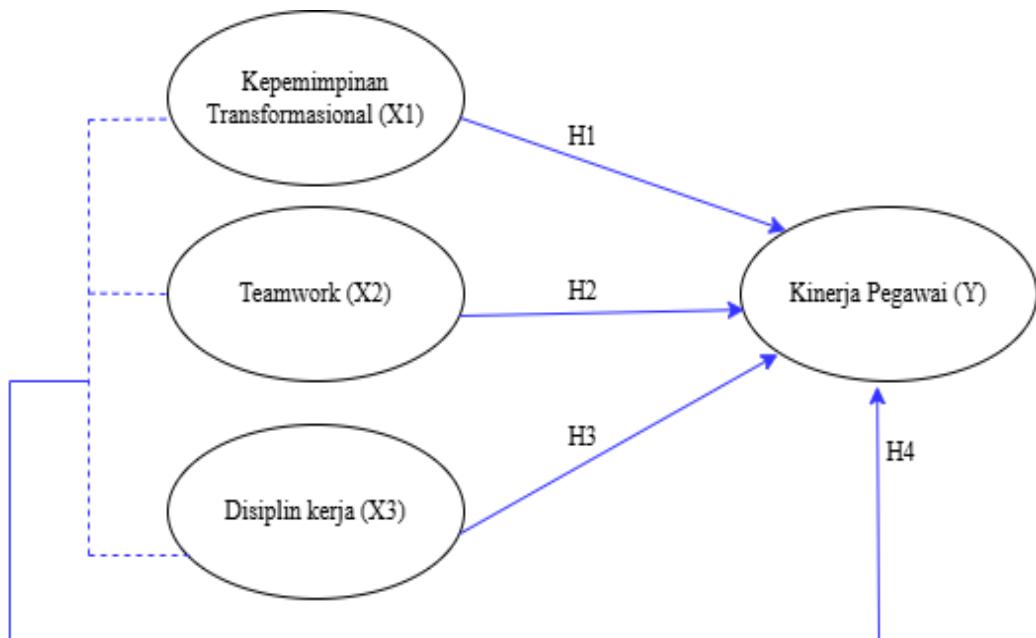
Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Wibowo (2010:7) dalam (Chairunnisah et al., 2021:3) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya.

Smith dalam (Mulyasa 2006:136) menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from process, human or otherwise*,” jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Perilaku mengacu pada aktifitas yang dilakukan, sedangkan hasil dan efektifitas berkaitan dengan

proses atau langkah-langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam pencapaian tujuan (Suwindia et al., 2021:42).

Menurut Juniarti & Putri (2021:48), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi yaitu: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerjasama, Tanggung Jawab dan Inisiatif.

Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Prof. Dr. Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Bisnis (2007: 31) menyatakan bahwa : “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari sesuatu yang bersifat abstrak difokuskan dengan landasan teori yang selanjutnya dirumuskan hipotesis untuk diuji sehingga menuju pada kejadian-kejadian yang konkret.” Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan model matematis, dimana penelitian ini tidak sekedar menggunakan teori yang diambil dari kajian literatur atau teori saja, tetapi juga penting sekali untuk membangun hipotesis yang memiliki keterhubungan dengan fenomena alam yang akan diteliti (Sunarsri, 2021:207).

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di dinas sosial DIY, dengan sampel 50 pegawai pada dinas sosial DIY. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan sedangkan uji instrumen dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Adapun teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t, uji f).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,644	0,278	Valid
		X1.2	0,712	0,278	Valid
		X1.3	0,864	0,278	Valid
		X1.4	0,869	0,278	Valid
		X1.5	0,890	0,278	Valid
		X1.6	0,812	0,278	Valid
		X1.7	0,721	0,278	Valid
		X1.8	0,890	0,278	Valid
		X1.9	0,803	0,278	Valid
		X1.10	0,850	0,278	Valid
2	Teamwork	X2.1	0,782	0,278	Valid
		X2.2	0,768	0,278	Valid
		X2.3	0,780	0,278	Valid
		X2.4	0,830	0,278	Valid
		X2.5	0,853	0,278	Valid
		X2.6	0,724	0,278	Valid
		X2.7	0,783	0,278	Valid
		X2.8	0,809	0,278	Valid
		X2.9	0,563	0,278	Valid
		X2.10	0,516	0,278	Valid
3	Disiplin Kerja	X3.1	0,802	0,278	Valid
		X3.2	0,575	0,278	Valid
		X3.3	0,789	0,278	Valid
		X3.4	0,684	0,278	Valid
		X3.5	0,747	0,278	Valid
		X3.6	0,745	0,278	Valid
		X3.7	0,617	0,278	Valid
		X3.8	0,738	0,278	Valid
		X3.9	0,684	0,278	Valid
		X3.10	0,598	0,278	Valid
4	Kinerja Pegawai	Y.1	0,604	0,278	Valid
		Y.2	0,664	0,278	Valid
		Y.3	0,611	0,278	Valid
		Y.4	0,661	0,278	Valid
		Y.5	0,747	0,278	Valid
		Y.6	0,715	0,278	Valid
		Y.7	0,729	0,278	Valid
		Y.8	0,655	0,278	Valid
		Y.9	0,655	0,278	Valid
		Y.10	0,591	0,278	Valid
		Y.11	0,571	0,278	Valid

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena r hitung ($>$) dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,935	0,70	<i>Reliabel</i>
2	Teamwork	0,910	0,70	<i>Reliabel</i>
3	Disiplin Kerja	0,879	0,70	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja Pegawai	0,864	0,70	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach' Alpha* ($>$) dari standar reliabilitas sebesar 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang disajikan kepada responden tersebut reliabel atau dikatakan handal.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.51671172
Most Extreme Differences		
Absolute		.115
Positive		.062
Negative		-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.099
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		.098
99% Confidence Interval		
Lower Bound		.090
Upper Bound		.106

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi sebesar 0,99 ($>$) dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolineritas

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta		Sig,	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.227	5.074		3.001	.004		
Kepemimpinan Transformasional	-.039	.122	-.047	-.317	.753	.513	1.949
Teamwork	.148	.124	.152	1.194	.239	.695	1.438
Disiplin Kerja	.592	.124	.651	4.778	<.001	.604	1.655
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai							

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel diatas, menunjukan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala multikolineritas. Hal ini dibuktikan dengan nilai Tolerance (X1) sebesar 0,513 (>) dari 0.10, (X2) sebesar 0,695 (>) dari 0.10, (X3) sebesar 0,604 (>) dari 0.10 dan nilai VIF (X1) yaitu 1,949 (<) dari 10, (X2) yaitu 1,438 (<) dari 10, (X3) yaitu 1,655 (<) dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Rank Spearman's rho*

Variabel	Sig. (2-tailed)	Standar Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.857	0.05	Homoskedastisitas
Teamwork	0.765	0.05	Homoskedastisitas
Disiplin Kerja	0.364	0.05	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil data diatas, menunjukan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar 0,857, teamwork 0,765, dan disiplin kerja sebesar 0,364. hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

TEKNIK ANALISIS DATA

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig,
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.227	5.074		3.001	.004
	Kepemimpinan Transformasional	-.039	.122	-.047	-.317	.753
	Teamwork	.148	.124	.152	1.194	.239
	Disiplin Kerja	.592	.124	.651	4.778	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 27 mendapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

$$Y = 15.227 + -0,039X_1 + 0,148X_2 + 0,592X_3 + e$$

1. Konstanta $\alpha = 15.227$ menunjukkan keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kepemimpinan transformasional (X1), teamwork (X2), dan disiplin kerja (X3). Jika variabel independent tidak ada, maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien $b_1 = -0,039$ artinya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sehingga variabel kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -0,039 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,148$ yang artinya variabel teamwork (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel

teamwork akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,148 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Nilai koefisien $b_3 = 0,592$ yang artinya variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,592 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.696 ^a	.484	.451	2.597

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Teamwork, Kepemimpinan Transformasional

Dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,451, hal ini berarti 45,1% variabel kinerja pegawai (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (X1), teamwork (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan pada model penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.227	5.074	.152	3.001	.004
	Kepemimpinan Transformasional	-.039	.122		-.317	.753
	Teamwork	.148	.124		1.194	.239
	Disiplin Kerja	.592	.124		4.778	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Kepemimpinan Transformasional

Dari hasil uji t pada tabel diatas, tingkat nilai t-hitung yang dimiliki variabel kepemimpinan transformasional sebesar -0,317 lebih kecil < dari t-tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,753 lebih besar > dari 0,05. Hal ini berarti maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel teamwork tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Teamwork

Hasil nilai t-hitung yang dimiliki variabel teamwork sebesar 1,194 lebih kecil < dari t-tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,239 lebih besar dari > dari 0,05. Hal ini berarti maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel teamwork tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Disiplin Kerja

Hasil nilai t-hitung yang dimiliki variabel disiplin kerja sebesar 4,778 lebih besar > dari t-tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa

variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	
1	Regression	291.662	3	97.221	14.410
	Residual	310.358	46	6.747	
	Total	602.020	49		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Prdictors: (Constant), Disiplin Kerja, Teamwork, Kepemimpinan Transformasional					

Berdasarkan tabel diatas, nilai F-hitung sebesar 14,410 lebih besar (>) dari F-tabel sebesar 2,58 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil (<) dari 0,05. hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu, terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, teamwork, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat nilai t-hitung yang dimiliki variabel kepemimpinan transformasional sebesar -0,317 lebih kecil < dari t-tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,753 lebih besar > dari 0,05, maka (Ha) ditolak yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Kepemimpinan transformasional yang menekankan pada visi, inspirasi, inovasi, dan perubahan, hal ini belum sesuai dengan karakteristik budaya kerja yang lebih menekankan pada aturan dan prosedur. Akibatnya, peran pemimpin transformasional kurang dapat dirasakan secara optimal oleh pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Dinas Sosial (DIY) bahwa Kinerja akan meningkat apabila meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional pemimpin dengan berlatih mendengar bawahan, mengenali semua bawahan dan rekan tim, mengambil inisiatif dan meningkatkan kemampuan komunikasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja: (Muhammad Edward & Wilian 2023, Ridho, et al., 2023, Indah Aristinawati et al., 2024, Miharja & Vincent Didiek Wiet Aryanto 2023, Fahmy & Syamsul 2024).

2. Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang dimiliki variabel *teamwork* sebesar 1,194 lebih kecil < dari t-tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,239 lebih besar dari > dari 0,05, maka (Ha) ditolak yang berarti bahwa variabel teamwork (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Banyak pekerjaan bersifat individual, administratif, atau berbasis tugas rutin yang tidak membutuhkan kolaborasi antar pegawai. Oleh karena itu, peran teamwork dalam memengaruhi kinerja menjadi kurang relevan atau tidak dirasakan secara nyata oleh para

pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Dinas Sosial (DIY) bahwa Kinerja akan meningkat apabila kerja sama tim yang solid dan kerja sama tim yang bagus, sehingga menciptakan hasil dan pencapaian yang lebih baik dalam kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja: (Alviani & Nuvriasari, 2022, Nofritar & Mahmudin 2022, Abdillah dan Sari 2023). Kemudian didukung menurut Ainanur & Tirtayasa, (2018) kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang dimiliki variabel disiplin kerja sebesar 4,778 lebih besar $>$ dari t-tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil $<$ dari 0,05, maka (Ha) diterima yang artinya bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Hal ini berarti disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan berdampak positif terhadap suatu kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Caraka, Nabilah, & Azis, 2024, Hidayat et al., 2024, Najdah Thalib et al, 2024, Eius Lestari & Febrian 2024, Yuliawati, dkk, 2024, dan Alviani & Nuvriasari 2022), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian nilai F-hitung sebesar 14,410 lebih besar ($>$) dari F-tabel sebesar 2,58 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil ($<$) dari 0,05, maka (Ha) diterima yang mana terdapat pengaruh secara simultan bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu “ terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, teamwork, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial (DIY).

Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, teamwork, dan disiplin kerja dapat saling berkontribusi dan melengkapi terhadap variabel kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis parsial (uji t) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut karena nilai t-hitung sebesar -0,317 lebih kecil $<$ dari t-tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,753 lebih besar $>$ dari 0,05.
2. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini karena nilai t-hitung sebesar 1,194 lebih kecil $<$ dari t-tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,239 lebih besar dari $>$ dari 0,05.
3. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini karena nilai t-hitung sebesar 4,778 lebih besar $>$ dari t-tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil $<$ dari 0,05.

4. Berdasarkan uji hipotesis simultan (uji f) Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena nilai F-hitung sebesar 14,410 lebih besar (>) dari F-tabel sebesar 2,58 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil (<) dari 0,05.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memberikan saran agar Kepemimpinan Transormasional Pada Dinas Sosial DIY Lebih Ditingkatkan lagi, hal Ini untuk kemajuan suatu organisasi / instansi.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memberikan saran agar *Teamwork* atau kerja sama tim pada Dinas Sosial DIY lebih ditingkatkan lagi dan lebih solid lagi untuk kemajuan suatu organisasi / instansi.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memberikan saran agar Disiplin Kerja Pada Dinas Sosial DIY tetap dipertahankan dengan baik dan tetap taat pada perturan yang berlaku, hal ini untuk kemajuan suatu oragnisasi / instansi
4. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memberikan saran agar Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial DIY dapat dipertahankan dengan baik, hal ini untuk kemajuan organisasi/ instansi.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode atau faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas sosial DIY yang tidak dibahas dalam penelitian ini, karena berdasarkan penelitian ini masih terdapat 54% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

DAFAR PUSTAKA

- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Azmy, A. (2021). *TEORI DAN DASAR KEPEMIMPINAN*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Devi, R. P., Bakaruddin, & Abunawas. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, *Teamwork*, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumidhaz Permata Bunda). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 679–695.

- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Febrianti, D. A., Hidayanti, S. K., & Ulum, M. B. (2024). *PENGARUH TEAMWORK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BELIBIS MUDA PERKASA PALEMBANG*. 5(2), 3764–3769.
- Hidayat et al. (2024). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Iffah Nurtaria Rohmah1, U. S. (2024). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 3(62293481), 149–168.
- Indah Aristinawati1, Ema Nurmaya2, F. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MARS Journal*, 4(2), 24–37. <https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/mars>
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Laia, F., Duha, T., & Amaano, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan FenieliLaia1,. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).(1), 195–205.
- Mendrofa, D. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Hili duho Kabupaten Nias*. 1540–1555.
- Miharja, T. S., & Vincent Didiek Wiet Aryanto. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 406–413. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1088>
- Muhammad, F., Edward, & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 1–13.
- Najdah Thalib dkk. (2024). *Tata kelola* 34. 11, 34–48.
- Nofritar, & Mahmudin, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(2), 139–151.
<https://doi.org/10.62357/joseamb.v1i2.92>

Noor arifin. (2023). *manajemen sumber daya manusia (Msdm): teori, studi kasus, dan solusi* (edisi 2). UNISNU press.

Ridho, F. (2023). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pendahuluan*. 3(1), 89–100.

Suhastini, F. &. (2022). *Social Loafing dalam team work*.

SulisyaniAji, S. P., Suprapto, Ngambut, K., Ramli, Rosdiana, Azidin, Y., Bidullah, R., & Siburian, U. D. (2022). *Kepemimpinan Dan Berfikir Sistem Dalam Kesehatan Masyarakat* (Nomor Desember).

Sunarsi, P. &. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF Penulis*.

Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). KINERJA PEGAWAI Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama. In *MPU Kuturan Press*.

Ummah, M. S. (2023). Disiplin dalam pendidikan. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Nomor 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEMPEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52–60.